

La jornada del trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano: *Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de derechos humanos*

José Alejandro Castillo

Recibido: 18.08.15/Aceptado: 20.08.15

RESUMEN

El este ensayo se realiza un análisis comparativo de las jornadas de trabajo y concepto de trabajo y trabajadores del sector doméstico en la región centroamericana, tomando como punto de partida los convenios de Organización Internacional del Trabajo relacionados tanto al trabajo doméstico como los de las jornadas de Trabajo. En este documento se ponen de manifiesto las múltiples violaciones laborales a las que son sometidas las personas del sector doméstico en Centroamérica, principalmente en lo que concierne a su derecho a una jornada justa y razonable. El ensayo evidencia la regulación inconstitucional que algunos países de la región realizan sobre la jornada laboral del sector doméstico, a la misma vez, propone recomendaciones para superar esta situación, proponiendo a los Estados la ratificación de los convenios de la OIT que promueven jornadas justas y razonables para este sector, desde un enfoque de derechos humanos.

PALABRAS CLAVE

Derecho laboral, persona trabajadora doméstica, jornada de trabajo, derechos humanos.

ABSTRACT

It this test is performed a comparative analysis of the hours of work and concept of work and workers in the domestic sector in the Central American region, taking as a starting point of International Labour Organization conventions related both to domestic work as of the working hours. In this document they highlight is the multiple labor violations to which they are subjected persons in the household sector in Central America, mainly with regard to their right to a fair and reasonable day. The trial evidence unconstitutional regulation made by some countries in the region on the working hours of the domestic sector, at the same time, proposes recommendations to overcome this situation, proposing the ratification of the ILO conventions that promote fair and reasonable days for this sector, since a human rights approach to States.

KEYWORDS

Labour law, domestic worker person, work, human rights.

Introducción



José Alejandro Castillo (1993)
licenciado en derecho por la
Universidad Politécnica de
Nicaragua, UPOLI.
Docente investigador en el
ICEJP-UPOLI.

El dieciséis de junio del año dos mil once, la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo “OIT”) aprobó el convenio 189 “*Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*” mismo que entró en vigor el cinco de septiembre del año dos mil trece. El convenio 189 consta de veintisiete artículos en los que se estipulan una serie de disposiciones tendientes a proteger a las personas que ejercen el trabajo doméstico.¹

El artículo número uno del convenio define el trabajo doméstico como aquel “*trabajo realizado en un hogar u hogares*”, factor que se ha convertido en una de las principales causas de abusos, arbitrariedades y violaciones a los derechos laborales de las personas que ejercen esta actividad, pues su trabajo se ejerce, a como bien lo establece la OIT, en el lugar habitual en el que se desarrolla la intimidad de la familia y de la vida privada, es decir, en los hogares, por lo que la mayoría de violaciones a los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos pasan desapercibidas ante la sociedad y las autoridades laborales, tanto administrativas como judiciales.

Lo anterior, ya ha sido advertido por la OIT en el resumen ejecutivo sobre: “*Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*”, en el que establece lo siguiente:

Los trabajadores domésticos trabajan tras las puertas cerradas de los hogares, escapando a las miradas exteriores, por lo que han permanecido largo tiempo fuera del alcance de los instrumentos de política tradicionales.²

Datos estadísticos de la OIT revelan que aproximadamente 17 millones de personas se ocupan del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe, el 95 % del cual es realizado por mujeres. El trabajo doméstico es una profesión feminizada, por lo que sobre este sector recae principalmente una doble vulnerabilidad: *ser clase trabajadora y ser mujer*.

¹ Se utiliza el término *trabajador doméstico* por ser este el usado por el Convenio 189 de la OIT, sin ignorar los términos *trabajadores del servicio del hogar* y *asistentes del hogar* acuñados por las leyes, autoridades laborales y organizaciones de derechos de las y los trabajadoras en Nicaragua.

² Organización Internacional del Trabajo. “Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica”, consultado el 25 de marzo, 2015, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--ravail/documents/publication/wcms_200965.pdf

Se estima que en Centroamérica y República Dominicana, aproximadamente el 10 % de las mujeres que laboran, realizan trabajo doméstico remunerado. Según algunos datos en

Costa Rica, esta cifra es del 16,1 %, en Nicaragua, del 11,1 %, en Panamá, del 11 %, en El Salvador, del 7,6 %, en Honduras, del 5,9 % y en República Dominicana, del 12,6 %.³

En el caso particular de Nicaragua, los datos obtenidos del procesamiento de estadísticas nacionales producidas por los Censos de Población de 1995 y 2005, muestran un crecimiento numérico importante de trabajadoras/es domésticos de 15 y más años de edad. Para 1995, se contabilizó un total de 77,346 (7,837 varones y 69,509 mujeres); y en el 2005, la cifra total se elevó a 114,854 (11,365 varones y 103,489 mujeres) para un incremento global de más de un 48.5%.⁴

Sobre este punto en particular, es válido aclarar que las y los especialistas consideran que este tipo de trabajo se realiza a menudo en forma oculta y sin registros, por lo que es muy difícil conocer la cifra exacta de personas que ejercen esta actividad en Nicaragua y en Centroamérica. Se estima que hoy en día, en nuestro país, 280 mil personas se dedican a desempeñar labores del hogar por cuenta ajena y que hay un aproximado de 90 mil mujeres nicaragüenses realizando las mismas labores en nuestro vecino país Costa Rica.

La importante representación numérica de personas que ejercen esta actividad, el hecho de que esta actividad sea ejercida principalmente por mujeres, así como el hecho que este colectivo está expuesto a una serie de abusos y violaciones de sus derechos laborales, son los factores que han motivado la realización del presente ensayo comparativo. Este ensayo también ha sido motivado por el hecho que las personas que ejercen trabajo doméstico enfrentan una serie de desigualdades con relación a la jornada laboral, el salario y al acceso al sistema de seguridad social.

Este trabajo titulado *la jornada de trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano: Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de derechos humanos*, tiene como propósito realizar un análisis sobre la jornada de trabajo del sector doméstico en Centroamérica, a fin de contribuir al debate actual sobre la problemática que afecta a las y los trabajadores domésticos con relación a la regulación inconstitucional e inhumana de su jornada de trabajo. Adicionalmente, se formulan una serie de recomendaciones destinadas a ratificar su derecho a una jornada justa y en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores de otros sectores ajenos al servicio doméstico desde un enfoque de derechos humanos y a la luz de los principios de igualdad y no discriminación que rezan las constituciones políticas centroamericanas, así como diversos instrumentos jurídicos internacionales generales y especiales que han aprobado los países de la región.

³ “Campana busca reivindicar los derechos de trabajadoras domésticas en Centroamérica”, El Espectador, 18 de junio, 2014, consultado el 27 de marzo de 2015, disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/campana-busca-reivindicar-los-derechos-de-trabajadoras-articulo-499150>

⁴ Donald Alemán Mena. Propuesta de reforma al Código del Trabajo de Nicaragua y demás leyes o disposiciones administrativas que limitan o se oponen al contenido del Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201. (Managua: ONU Mujeres, 2014), 9.

*Conferencia Internacional del Trabajo/ diariobae.com*

Sobre la definición de trabajo doméstico y trabajador doméstico

La OIT nos da las pautas para definir tanto la categoría trabajo doméstico y la de trabajador doméstico. Sobre el trabajo doméstico, tal y como lo ha señalado la OIT, este es el “trabajo realizado en un hogar u hogares” y al trabajador doméstico como aquella persona tanto del sexo femenino o masculino que realiza funciones comprendidas dentro de esta categoría, sin especificar o enunciar el tipo de funciones o actividades que están comprendidas dentro de este tipo de trabajo.

En Centroamérica, Costa Rica y Nicaragua han aprobado y ratificado el convenio 189 de la OIT.⁵ De los países en estudio se puede observar que no todos poseen definiciones de trabajo y trabajador doméstico, limitándose a definir en algunos casos el concepto de trabajo doméstico y en otros casos la definición de trabajador doméstico, con la excepción de la legislación hondureña que establece ambas definiciones.

Costa Rica señala en su Código del Trabajo reformado por la ley 8726 que las personas trabajadoras domésticas “son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada”, complementando esta definición con la descripción de las actividades que se consideran comprendidas dentro del trabajo doméstico, al señalar que este tipo de trabajadores “se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación

⁵ Para efectos de este estudio comparativo se consideran países de la región centroamericana: Guatemala, El salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica

particular, que no generan lucro para las personas empleadoras”. La legislación costarricense también considera como actividades propias del servicio doméstico las “labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida”.

Al igual que Costa Rica, tanto la legislación guatemalteca como la hondureña, establecen la definición de trabajador doméstico en plena armonía con lo establecido en convenio 189 de la OIT pese a no haberlo ratificado y complementan su definición con las actividades consideradas propias de este tipo de trabajo al señalar que: “trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono” ⁶. El artículo 151 del código del trabajo de Honduras establece que el servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole.

El Salvador y Nicaragua, consagran en su definición de trabajador doméstico los elementos que caracterizan este tipo de actividad al señalar: 1. Que se dedican a actividades propias del hogar, sin intervenir la legislación en la descripción de este tipo de actividades y, 2. Que la actividad realizada por el trabajador no genera beneficios económicos para el empleador, de lo contrario, no sería considerado el trabajo como de carácter “doméstico”.

Las legislaciones de Costa Rica, Guatemala y Honduras guardan similitudes, salvo Nicaragua y El salvador quienes hasta la fecha no han enunciado las funciones específicas que se consideran como parte de esta actividad. Es importante señalar la necesidad de enunciar las actividades comprendidas dentro de las actividades propias del trabajo doméstico, dado que históricamente personas que ejercen estas labores han sido vistas como “todopoderosas” (específicamente si estas personas son mujeres, para quienes los patrones y prejuicios socioculturales les asigna como naturales las funciones domésticas) y son explotadas no sólo en relación a las jornadas -objeto específico de este ensayo- sino también en la cantidad de funciones que se les asignan.

De los derechos de las y los trabajadores domésticos

El derecho a la igualdad y la no discriminación es un derecho humano y fundamental reconocido en una serie de instrumentos jurídicos de carácter internacional. Las constituciones políticas de todos los países en estudio consagran la igualdad como un principio que protege a todos sus ciudadanos y los equipara en el ejercicio de sus derechos.

El estudio de diferentes fuentes ha demostrado que las legisladoras y legisladores de los diferentes países centroamericanos han regulado el trabajo doméstico como una condición especial de trabajo y que dichas regulaciones han sido en perjuicio de este sector, pues lejos de reconocer la vulnerabilidad, las barreras que enfrentan para el acceso real a sus derechos

⁶Código de Trabajo de Guatemala (con sus reformas). Edición del Ministerio de Trabajo. 2011. Artículo 161.

y establecer disposiciones para superarlas, las legislaciones laborales han establecidos una serie de trabas al sector doméstico para el ejercicio de ciertos derechos que poseen todos los trabajadores en general tales como: salario, jornada, vacaciones, días feriados y séptimos días, entre otros.

A continuación se realiza un análisis del tratamiento jurídico que cada país centroamericano le otorga a la jornada del trabajo del sector doméstico. Adicionalmente se demostrará que, en muchos casos, dicha regulación roza el contenido de los textos constitucionales y violenta tratados internacionales generales y específicos que en materia de derechos humanos han sido ratificados por los diferentes países de la región, así como las disposiciones generales de sus códigos de trabajo que son aplicadas al resto de la población trabajadora de cada país.

Jornada de Trabajo

La Jornada de Trabajo es una de las instituciones más importantes del derecho laboral. Desde los orígenes de la OIT, una de las principales preocupaciones de esta entidad internacional ha sido la regulación máxima tanto diaria como semanal de la jornada laboral. Tan importante ha sido este tema para la OIT, que en su convenio número uno *Convenio sobre las horas de trabajo* (industria) adoptado en 1919, establecía la necesidad de que los Estados adoptaran dentro de sus legislaciones jornadas razonables de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Este convenio al referirse a la jornada, también utiliza la expresión “horas de trabajo”, pero en ninguno de sus 22 artículos establece una definición sobre esta última institución, algo que se logró superar en el convenio número treinta denominado “*Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*”, adoptado en el año 1930.



Mafalda- Quino/ [generoyeconomia.wordpress](http://generoyeconomia.wordpress.com)

Para efectos del recién citado instrumento, “la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”⁷. Todas las legislaciones laborales centroamericanas ratificaron los referidos convenios e integraron a su legislación laboral definiciones de jornadas de trabajo que se ajustan a lo establecido en el convenio treinta, así como duraciones de jornadas que se armonizan a lo establecido en el convenio número uno de la OIT.

⁷ Artículo 2 convenio 30 OIT

Evolución histórica de la jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada de trabajo ha atravesado por un largo proceso de evolución, y el momento más extremo es el que vivieron los trabajadores en pleno apogeo de la Revolución Industrial, época en la que se trabajaba por un periodo de hasta dieciséis horas diarias, hecho que produjo consecuencias drásticas para la salud de muchos trabajadores y trabajadoras. La jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, fue posible gracias a la lucha de los trabajadores organizados quienes realizaron diferentes protestas para reivindicar su derecho humano a jornadas razonables y justas que les permitiera conciliar su vida laboral con su vida personal.

El hecho histórico que dio pauta al reconocimiento de las jornadas razonables y justas, fue el que se llevó a cabo en mayo de 1886 en Chicago, Estados Unidos. En esta ciudad, miles de trabajadores y trabajadoras se manifestaron contra las “jornadas laborales extenuantes, inhumanas, inseguras e insalubres”⁸ de la época. El resultado de estas manifestaciones fue el asesinato de decenas de trabajadores a manos de las fuerzas de seguridad pública, así como cientos de manifestantes heridos.

Producto del acontecimiento anterior, se instituyó el primero de mayo como *Día Internacional de los trabajadores* y en el mundo se inició un proceso de cambios legislativos graduales que nos condujeron al reconocimiento casi universal de la jornada de trabajo que actualmente se reconoce en el Derecho Internacional del Trabajo. El primer Estado en reconocer lo anterior, fue Estados Unidos de Norteamérica mediante la ley llamada *Ley Ingersoll*, promulgada bajo el mandato del presidente Andrew Johnson en el año 1886.

La jornada de Trabajo desde un enfoque de derechos humanos

Muy poco se ha escrito sobre la relación que existe entre la jornada de trabajo y el resto de derechos humanos. La mayoría de autores se han limitado a establecer la relación entre la duración de la jornada y el derecho a la salud de la persona trabajadora; sin embargo es del criterio de este autor, que la jornada laboral guarda una estrecha e íntima relación con todos los derechos humanos de la persona trabajadora desde la perspectiva que la prolongación de la jornada por lapsos de tiempo superiores a diez, doce o hasta catorce horas puede limitar el goce y ejercicio de muchos de los derechos reconocidos en una serie de instrumentos internacionales y las constituciones políticas como es el caso de los derechos a la vida privada, a la familia, a la salud, a la educación, al disfrute del tiempo libre (recreación), al establecimiento de su proyecto de vida, al interés superior del niño, el derecho al descanso, entre otros.

Toda jornada de trabajo justa y razonables tiene un fundamento y enfoque de derecho humano: debemos de partir que un día natural tiene una duración de veinticuatro horas. Según informes de Organización Mundial de la Salud, OMS una persona debe dormir en

⁸ “Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Labores”, Gobierno Bolivariano de Venezuela, consultado el 10 de agosto, 2015, disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_855.html

promedio ocho horas al día, por lo que, una simple operación matemática nos indica que los seres humanos tienen dieciséis horas para realizar sus distintas actividades, tanto laborales como personales, por lo que la jornada laboral establecida por los Estados debe procurar conciliar la vida laboral con la vida personal del trabajador y trabajadora.

Jornadas laborales extenuantes como las jornadas de doce, catorce y hasta dieciséis horas vividas durante la Revolución Industrial son una negación de la persona y su derecho a una vida plena, pues obstaculiza el goce y disfrute de sus derechos humanos básicos como los mencionados anteriormente. Las personas trabajadoras requieren de un tiempo prudencial de descanso diario y semanal para poder desarrollar y disfrutar de su vida; pues estas personas necesitan tiempo para la convivencia familiar y social, tiempo para su realización personal y ese es el fundamento real de las jornadas razonables, por lo que no es correcto solo fundamentarle en cuestiones de salud.

Lo anterior se deduce del manifiesto por unos horarios razonables elaborado de un grupo de trabajadores españoles, quienes, ante la noticia de un eventual incremento de la jornada laboral en su país, expresaron lo siguiente:

La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la Unión Europea Manifiesta: Que los padres y madres deben disponer de tiempo para convivir y dialogar con sus hijos, interesarse por sus sentimientos y sus problemas, y ofrecerles un sólido apego. Que es necesario disponer de tiempo para dormir, porque dormir bien es vivir mejor. Que las jornadas laborales prolongadas perjudican la calidad de vida de los empleados y no son rentables para las empresas. Que las iniciativas de racionalización y flexibilización de horarios permiten a los empleados atender adecuadamente su vida privada, con lo que se encuentran con más motivación y más lealtad a su empresa. Así mismo, recuerda: Que la necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios: Conciliar nuestra vida personal, familiar y laboral. Permitir la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y atención a la familia. Favorecer la igualdad entre la mujer y el hombre. Mejorar nuestra calidad de vida. Aumentar la productividad. Dormir el tiempo suficiente. Fomentar la salud. Disminuir la siniestralidad. Apoyar el rendimiento escolar. Facilitar la globalización.⁹

⁹ “Charhadas.com”, Pitilla, consultado el 10 de agosto, 2015, disponible en: <http://foros.charhadas.com/jornada-laboral-y-maternidad/manifiesto-por-unos-horarios-razonables-3895>



puertocampoynegocios.com

Todavía existen países que conservan jornadas extensas que no se ajustan a los parámetros del Derecho Internacional del Trabajo. Es necesario en esos casos recordar que es injusto, inhumano e inconstitucional promover el goce de ciertos derechos que limitan el goce de otros derechos igualmente humanos. El derecho al trabajo no puede negar derechos igual de sensibles como el derecho de la familia y el derecho a la realización personal.

De la regulación inconstitucional e injusta de las jornadas del trabajo del sector doméstico en Centroamérica

Todos los países de la región centroamericana sin excepción alguna, han aprobado y ratificado los convenios de la OIT relativos a la jornada de trabajo, en los que se estipulan duraciones máximas de la jornada diaria y semanal de trabajo, las cuales no puede exceder de las ocho horas diarias ni de las cuarenta y ocho horas semanales. A la misma vez, todos los países de la región contemplan dentro de sus constituciones políticas, capítulos relacionados con los derechos de las y los trabajadores consagrando constitucionalmente el derecho a jornadas razonables que se armonizan con lo establecido en los convenios de la OIT. Estas jornadas razonables de ocho y cuarenta y ocho horas respectivamente también han sido incorporadas a los respectivos cuerpos normativos del trabajo y le son aplicables a todos los sectores laborales en general.

En virtud de los principios de igualdad y no discriminación, también consagrados en las constituciones políticas de la región, todas las personas gozan de los mismos derechos y obligaciones; este principio también tiene cabida en el Código del Trabajo con relación al ejercicio de los derechos laborales, pues todos los trabajadores y trabajadoras tienen formalmente las mismas prerrogativas por su condición de trabajadores. Al reconocer la existencia de vulnerabilidades y desigualdades reales entre diferentes sectores laborales por razón de edad, de género, de condición social y de tipo de trabajo, las legislaciones laborales establecen regulaciones específicas a favor de ciertos sectores, estableciendo disposiciones especiales que atienden a la condición especial del trabajo o a la condición especial del trabajador; es el caso de las trabajadoras embarazadas, el trabajo de los niños o bien el trabajo en las minas, el trabajo en el mar o el trabajo doméstico.

No obstante de lo anterior, la regulación de una condición especial del trabajo (trabajo en el mar, en las minas o trabajo doméstico) o de una situación especial del trabajador (niños,

mujeres embarazadas, etc...) debe ser en aras de mejorar las condiciones de trabajo o de superar algunas barreras que recaen en estos sectores para acceder a sus derechos, pero por regla general, jamás debe ser en detrimento de los mismos. Así, podemos observar que las mujeres embarazadas y los niños tienen jornadas inferiores a la del resto de trabajadores y lo mismo ocurre en trabajos realizados en algunas condiciones especiales como el trabajo en las minas.

Con relación a las personas trabajadoras domésticas, hemos observado que la “regulación especial” de esta condición de trabajo, lejos de procurar mejorar sus derechos o de promover mecanismos legales para superar las barreras que enfrentan para acceder a los derechos básicos de los que gozan el resto de trabajadores, lo que han formulado las legislaciones son una serie de disposiciones que desmejoran sus derechos básicos mínimos, tal es el caso de la ordenación de su jornada de trabajo que son superiores que las del resto de trabajadores de los países de la región. La jornada de trabajo para las personas trabajadoras domésticas parece no haber evolucionado a la altura del derecho del trabajo, continuando este sector en la mayoría de países de la región, con jornadas de doce y hasta catorce horas diarias similares a las jornadas de la época de la Revolución Industrial. Según datos de la oficina de OIT para Centroamérica, sólo Costa Rica y Nicaragua reconocen una jornada de ocho horas para trabajadoras domésticas, mientras que en el resto de países de la región, van desde doce hasta catorce horas diarias inclusive.

En este sentido, lo contemplado en los códigos del trabajo de los países de El Salvador, Honduras y Guatemala, en cuanto a las jornadas de los y las trabajadoras domésticas contradicen y violentan dos aspectos constitucionales, pues por un lado la constituciones de estos países (El Salvador en el artículo 38 numeral 6; Honduras en el artículo 128, y Guatemala artículo 102 inciso g,) estipulan jornadas máximas de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales y por el otro, los códigos de trabajo establece jornadas superiores al sector doméstico, superando a lo estipulado en estas constituciones políticas. Esta contradicción normativa constitución-códigos roza con los principios de la jornada de trabajo y el principio de igualdad y no discriminación. Un estudio realizado en Guatemala denominado “Trabajadoras Domésticas Remuneradas” llevado a cabo en 2008, ha reflejado que “el 80% laboraba más de 40 horas, con un promedio de 68 horas semanales y de 77 para las que dormían en el lugar de trabajo” lo que dista de las 48 horas semanales que rezan los tratados internacionales, las constituciones políticas y la legislación general aplicada al resto de trabajadores.

Jornada del trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano

- **Costa Rica**

- 1) *Fundamento constitucional de una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales:*
La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser

remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley¹⁰.

- 2) *Código de trabajo y jornada laboral*: La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.¹¹
- 3) *Trabajo doméstico y jornada especial de trabajo*: En el caso de Costa Rica, conforme al artículo 105 literal b) del CT, rigen las siguientes reglas:
 - Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna.
 - Podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 del código.
 - En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso.
 - Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas.
 - Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente.

¹⁰ Constitución Política de la República de Costa Rica. Publicada el 8 de Noviembre de 1949. Artículo 58.

¹¹ Ley No. 2 de 23 de Agosto de 1943. Código de Trabajo de Costa Rica (con sus reformas). La Gaceta No. 192, 29 de Agosto de 1943. Artículo 136.

- **Nicaragua**

- 1) *Fundamento constitucional de una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales:* Todo trabajador tiene derecho a: Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley.¹²
- 2) *Código de trabajo y jornada laboral:* La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana. Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día. Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno¹³
- 3) *Trabajo doméstico y jornada especial de trabajo:* Las y los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas. También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.¹⁴

- **Honduras**

- 1) *Fundamento constitucional de una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales:* Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

¹²Constitución Política de Nicaragua (con sus reformas). La Gaceta No. 94. Publicada el 30 de abril de 1987. Artículo 82 numeral 5.

¹³Código del Trabajo de Nicaragua (con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica). La Gaceta No. 205. Publicado el 30 de Octubre de 1996. Artículo 51.

¹⁴Código del Trabajo de Nicaragua (con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica). La Gaceta No. 205. Publicado el 30 de Octubre de 1996. Artículo 147.

La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley.¹⁵

- 2) *Código de trabajo y jornada laboral:* La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana. Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Código. El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, y la mixta.¹⁶
- 3) *Trabajo doméstico y jornada especial de trabajo:* Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.¹⁷

- **El Salvador**

- 1) *Fundamento constitucional de una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales:* La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.¹⁸

¹⁵Decreto No. 131. Constitución Política de la República de Honduras (con sus reformas). Publicada el 11 de enero de 1982. Artículo 128.

¹⁶Decreto No. 189. Código del Trabajo de Honduras (con sus reformas). La Gaceta Honduras, 15 de Julio de 1959. Artículo 322

¹⁷Decreto No. 189. Código del Trabajo de Honduras (con sus reformas). La Gaceta Honduras, 15 de Julio de 1959. Artículo 154.

¹⁸Decreto No. 38. Constitución Política de El Salvador de 1983 y sus reformas. Publicada el 16 de Diciembre de 1983. Arto 38 numeral 6.

- 2) *Código de trabajo y jornada laboral*: Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.¹⁹
- 3) *Trabajo doméstico y jornada especial de trabajo*: El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso (artículo 80 CT).

- **Guatemala**

- 1) *Fundamento constitucional de una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales*: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario (...). La ley determinará las situaciones de excepción²⁰ muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.²¹
- 2) *Código de trabajo y jornada laboral*: Al igual que la Constitución Política guatemalteca, el código del trabajo consagra una jornada diaria de 8 horas y semanal de 48. El artículo 116 del Código del Trabajo establece:

¹⁹. Decreto No. 15. Código de Trabajo de El Salvador (con sus reformas). Diario Oficial No. 142. Publicado el 31 de Julio de 1972. Artículo 161.

²⁰ Nótese que la constitución establece que existen situaciones de excepción; por regla general, estas situaciones son en beneficio de algunos trabajadores por su condición especial o por la condición especial del trabajo que realizan. Es común que existan trabajadores no sujetos a jornadas, tal es el caso de los trabajadores de confianza o de los representantes de los empleadores; en el resto de casos, las excepciones en la regulación deben realizarse en beneficio del trabajador, esto de cara a no generar una situación de desigualdad o discriminación en el acceso a ciertos derechos mínimos del trabajo, como es el caso de la duración de la jornada. En el caso de las trabajadoras doméstica no se justifican jornadas superiores al del resto de trabajadores. Se han permitido en algunos casos jornadas superiores a las ocho horas diarias pero que no exceden de las cuarenta y ocho horas semanales.

²¹ Constitución Política de la República de Guatemala (con sus reformas). Publicada el 14 de Enero de 1986. Artículo 102 inciso g).

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

- 3) *Trabajo doméstico y jornada especial de trabajo:* El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127. Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos: a) deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y b) durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas ²²

Análisis comparativo de la regulación legal de las jornadas de trabajo del sector doméstico en Centroamérica

En el caso de las personas trabajadoras domésticas, los países centroamericanos, con excepción de Nicaragua y Costa Rica, han establecido jornadas especiales y en algunos casos, por ambigüedad en la redacción de las disposiciones relativas a este tema, se han generado algunas confusiones en perjuicio de este sector, tal es el caso de lo que ocurre en casos como Nicaragua, Guatemala, Honduras y El salvador, que lejos de señalar de manera específica una duración máxima de la jornada diaria y semanal, se limitan a establecer el tiempo de descanso mínimo absoluto, lo que deja abierta la posibilidad de realizar múltiples interpretaciones.

Nicaragua ya superó este debate y las autoridades administrativas y judiciales han cerrado filas, estableciendo que la jornada de las personas que laboran en el sector doméstico es

²²Decreto 1441. Código de Trabajo de Guatemala (con sus reformas). Edición del Ministerio de Trabajo. 2011. Artículo 164.

similar a la jornada del resto de trabajadores del país. (8 y 48 horas diarias y semanal respectivamente). El Código del Trabajo nicaragüense redactado de manera ambigua, establece que “[l]os trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas”. La interpretación inicial sobre esta redacción era que si tenían derecho a doce horas de descanso absoluto, es porque el legislador implícitamente estableció una jornada ordinaria también de doce horas.

*crboy.com*

No obstante lo anterior, las autoridades administrativas señalaron que el descanso mínimo absoluto se debe interpretar en el sentido que le es permitido a las trabajadoras de este sector, realizar hasta un máximo de cuatro horas extraordinarias diarias sobre su jornada ordinaria (de 8 horas para todos los trabajadores), pero que estas horas extraordinarias deben ser pagadas conforme lo establecido en la legislación nacional (valor de cien por ciento adicional por cada hora de trabajo). En el caso de las trabajadoras adolescentes, la legislación nicaragüense establece jornadas de seis horas diarias; es decir, una jornada inferior a la del resto de trabajadores de este sector, esto como un mecanismo de protección por su condición de adolescentes conforme a lo establecido en las normas Internacionales del trabajo.

Costa Rica por su parte, establece claramente la jornada de trabajo del sector doméstico y lo hace en pleno apego a lo preceptuado en su constitución en cuanto a duración de la jornada se refiere. Con lo anterior, se puede señalar que Nicaragua y Costa Rica tienen jornadas razonables y no discriminatorias a favor del sector doméstico, lo que les permite

realizar su trabajo en condiciones dignas y humanas sin abandonar su proyecto de vida personal y familiar.

En el caso de Guatemala, al igual que en Honduras y El Salvador, las personas del servicio doméstico no están sujetas a límites de jornadas; sin embargo, gozan de un descanso mínimo absoluto de diez horas,²³ lo que quiere decir que la jornada ordinaria de este tipo de trabajo puede llegar a ser de hasta inclusive catorce horas diarias, en caso de que el empleador así lo decida, algo que resulta extremadamente alarmante. Al no haber pronunciamiento de las autoridades administrativas y judiciales sobre este punto –tal y como ocurrió en Nicaragua- a las trabajadoras y trabajadores del sector doméstico no se les paga horas extras y sus jornadas ordinarias pueden llegar a durar hasta 14 horas en el marco de lo dispuesto en la legislación.

En Guatemala, con respecto al descanso semanal de este tipo de trabajadores, no es de un día como en el resto de los países de la región, sino de 6 horas remuneradas adicionales a las 10 horas que tiene como descanso absoluto mínimo diario; lo que implica que por cada seis días de trabajo, tiene la persona trabajadora apenas derecho a 16 horas de reposo. Tampoco tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados, pues aún en esos días sólo tienen derecho a las 16 horas de descanso señaladas anteriormente.

En Honduras, su código del trabajo instituye los mismos criterios de Guatemala: descanso mínimo absoluto de 10 horas diarias y descanso adicional de 6 horas remuneradas en días feriados, siendo la última diferencia los séptimos días, ya que en este país, como en el resto de los países centroamericanos, (a excepción de Guatemala) el trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada seis días de trabajo.

Las jornadas de trabajo excesivas y desproporcionadas establecida para los trabajadores del sector doméstico en los países de Guatemala, Honduras y El Salvador, contravienen la vocación democrática de estos países, pues el deber del Estado en el marco de un régimen democrático, social y constitucional de derecho es proteger los derechos humanos, la dignidad y la integridad de sus ciudadanos; en este caso de sus trabajadores. Una jornada laboral de hasta catorce horas le impide al trabajador y trabajadora doméstico el ejercicio del derecho humano a su realización y su desarrollo personal; obstaculiza la elaboración de su plan de vida tanto personal como familiar; impide el acceso de estas personas a la educación, condenándolas a no superar su condición de doméstica y finalmente contribuye, indirectamente, al aumento de la pobreza crónica en nuestra región.

Conclusión y recomendaciones

El convenio 189 de la OIT y su recomendación 201, es un instrumento jurídico internacional clave en la lucha por la reivindicación de los derechos laborales del sector doméstico en el mundo. Ha sido notorio el avance legislativo y la conquista de derechos que el sector doméstico ha tenido en los países que han aprobado y ratificado este

²³ El descanso mínimo absoluto en El Salvador es de doce horas, dos horas más que en Guatemala y Honduras.

convenio. Nicaragua y Costa Rica son dos países que en nuestra región llevan la vanguardia al respecto.

Caso contrario, se puede notar la fragilidad y la vulnerabilidad del sector doméstico en aquellos países que no han aprobado el referido convenio, tal es el caso de los países de Honduras, Guatemala y El Salvador, que poseen legislaciones ambiguas, discriminatorias e inconstitucionales con relación al trabajo doméstico, estableciendo un régimen de excepción en el acceso a ciertos derechos laborales mínimos de los que disfruta los demás sectores laborales.

Sobre la duración de la jornada de trabajo, es notorio, no el retroceso sino el estancamiento del derecho laboral, pues no ha evolucionado al contemplar todavía jornadas de hasta catorce horas diarias y de hasta setenta, ochenta o noventa horas semanales en dependencia de la demanda del empleador. Es evidente el abandono de las autoridades laborales tanto administrativas como judiciales, con las personas que laboran en este sector, por lo que podemos hablar de violaciones a los derechos laborales consentidas por las autoridades y avaladas por sistema jurídicos retrógradas que siguen viendo al trabajador o trabajadora del sector doméstico como esclavos modernos al servicio de las familias.

Urge en Centroamérica, específicamente en los países del norte, una reforma amplia, inmediata e integral a las condiciones y derechos de las personas que laboran en el sector doméstico, algo que será posible en la medida en que asuman los compromisos que se derivan del convenio 189 de la OIT. Sin la aprobación y ratificación de este convenio no habrá avance alguno en este sentido.

Bibliografía

- Alemán Mena, Donald. Propuesta de reforma al Código del Trabajo de Nicaragua y demás leyes o disposiciones administrativas que limitan o se oponen al contenido del Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201. Managua: ONU Mujeres, 2014.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. Ley No. 2 de 23 de Agosto de 1943. Código de Trabajo (con sus reformas). La Gaceta No. 192, 29 de agosto de 1943.
- Asamblea Legislativa de El Salvador. Decreto No. 15. Código de Trabajo (con sus reformas). Diario Oficial No. 142. Publicado el 31 de julio de 1972
- Asamblea Constituyente 1949 de Costa Rica. Constitución Política. Publicada el 8 de noviembre de 1949.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. Ley No. 185. Código del Trabajo (con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica). La Gaceta No. 205. Publicado el 30 de octubre de 1996.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. Constitución Política de Nicaragua (con sus reformas). La Gaceta No. 94. Publicada el 30 de abril de 1987.

- Asamblea Legislativa de El Salvador. Decreto No. 38. Constitución Política de 1983 y sus reformas. Publicada el 16 de diciembre de 1983.
- Congreso Nacional de Honduras. Decreto No. 189. Código del Trabajo (con sus reformas). La Gaceta Honduras, 15 de julio de 1959.
- Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo de Guatemala (con sus reformas). Edición del Ministerio de Trabajo. 2011
- Congreso de la República de Guatemala. Constitución Política de la República de Guatemala (con sus reformas). Publicada el 14 de enero de 1986.
- Congreso Nacional de Honduras. Decreto No. 131. Constitución Política de la República de Honduras (con sus reformas). Publicada el 11 de enero de 1982.
- “Campana busca reivindicar los derechos de trabajadoras domésticas en Centroamérica”, El Espectador, 18 de junio, 2014, consultado el 27 de marzo de 2015, disponible en: <http://www.elspectador.com/noticias/elmundo/campana-busca-reivindicar-los-derechos-de-trabajadoras-articulo-499150>
- Pitilla, “Charhadas.com”, consultado el 10 de agosto, 2015, disponible en: <http://foros.charhadas.com/jornada-laboral-y-maternidad/manifiesto-por-unos-horarios-razonables-3895>
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos- Convenio 189. Promulgado en la sesión número 100 del año 2013.
- Organización Internacional del Trabajo. “Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica”, consultado el 25 de marzo del año 2015, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--ravail/documents/publication/wcms_200965.pdf